

A MAGÁN- ÉS A KÖZSZOLGÁLATI VEZETŐI BEOSZTÁSÚ MUNKAKÖR ELLÁTÁSÁNAK JOGI RENDEZÉSE A JOG-ÖSSZEHASONLÍTÁS TÜKRÉBEN*

PRUGBERGER TAMÁS**–TÖRŐ EMESE***

A tanulmány összehasonlító jelleggel mutatja be és elemzi a vezető alkalmazottak munkajogviszonyának jogi rendezését a magyar és a fejlett gazdasággal rendelkező nyugati államok jogát érintve. Ez vonatkozik a gazdasági és a közzszolgálati vezetői jogviszonyra egyaránt. A vizsgálat kiterjed a tételes jogi szabályozás jellegére, a jogviszony létesítésének a módjára, a vezető jogaira és kötelezettségeire, a munkaidőre és a munkadíjazásra, valamint felelősségükre, jogviszonyuk megszüntetésére és érdekvédelmük kollektív munka-, illetve közzszolgálati jogi szervezetre.

Kulcsszavak: tisztségviselő, ügyvezető, vezető alkalmazott, státusz, előmenetel, díjazás, besorolás, vezetői magatartás, összeférhetetlenség, versenytilalom, jog és kötelezettség, munkakör, feladatkör, felmondás, kollektívjogi érdekvédelem, közalkalmazott, köztisztviselő, kinevezés, felmentés, lemondás.

Der Artikel stellt dar und analysiert die ungarische Regelung des Arbeitsrechtsverhältnisses der leitenden Angestellten im Spiegel der Rechtsvergleichung mit dem Recht der Westländer, die entwickelte Wirtschaft haben. Das bezieht sich sowohl auf das wirtschaftlichen, als auch auf das öffentlich-rechtlichen Dienst leitende Rechtsverhältnis. Der Beitrag beschäftigt sich weiter mit der Rechte und Pflichten der leitenden Angestellten, mit der Arbeitszeit und Belohnungssystem der leitenden Angestellten, ebenso, wie mit der Beendigung dieses Verhältnisses, mit ihrer Verantwortung und mit der Arbeits- und öffentlich-rechtlichen Organisation der Interessenwahrnehmung.

Schlüsselwörter: Geschäftsleiter, leitende Angestellte, Funktionär, Amtsträger, Karrierelaufbahn, Belohnung, Eingliederung, leitendes Benehmen, Wettbewerbsverbot, Unvereinbarkeit, Arbeitskreis, Aufgabekreis, Kündigung, kollektivrechtliche Interesseverteidigung, Beamte, Angestellte im öffentlichen Dienst, Ernennung, Amtsenthebung, Amtsabmeldung.

* A tanulmány Prof. Dr. Bragyova András egyetemi tanár úr 65. születésnapjának tiszteletére készült.

** **Prof. Dr. Prugberger Tamás, DSc**
professor emeritus
Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar,
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
prugberger.tamas@t-online.hu

*** **Dr. Törő Emese**
egyetemi docens
Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar,
Polgári Jogi Tanszék
4028 Debrecen, Kassai út 26.
emese.toro@econ.unideb.hu

1. A MUNKAJOG ÉS KÖZSZOLGÁLATI JOG KAPCSOLATA

A fejlett polgári államokban, különösen azokban, amelyek a II. világháborút követően is ilyenek maradhattak, az üzleti szféra munkajoga elkülönült a közzszolgálati jogtól. Ez azt jelenti, hogy a gazdasági munka világát és a közzszolgálatot rendező jog két különböző jogterület, annak ellenére, hogy tartalmilag a kettő közel áll egymáshoz. Ez a tartalmi hasonlóság adott lehetőséget arra, hogy a szovjet befolyás alatt álló államok a szovjet joghoz hasonlóan egyazon jogszabály keretében rendezzék a munka- és a közzszolgálati jogot. Az 1990-es éveket követő politikai rendszerváltás után azonban e közép- és kelet-európai államok kettébontották a korábbi egységes munka- és közzszolgálati jogot. Ma tehát ennél fogva Közép-Kelet-Európa országaiban is – a nyugati államokhoz hasonlóan – külön beszélünk munkajogról és közzszolgálati jogról. A vezető beosztású foglalkoztatottak intézményen, vállalaton belüli hierarchikus elhelyezkedése, az alá-fölé rendeltség a közzszolgálatban alakult ki, amelyet elsősorban a nagyobb gazdálkodók vettek át.

A közzszolgálatban kialakult belső intézménytagozódás és hierarchia, amely párhuzamosan, a vezetők irányában alá-fölé rendeltséget eredményezett, a katonai belső szervezeti rendszerből került át a közzszolgálatba. A közzszolgálatot érintve kétféle rendszer alakult ki. Az egyik a germán típusú, ahol a mai modern jogi szabályozás értelmében csak az számít köztisztviselőnek vagy közalkalmazottnak, aki a hivatal, illetve a közintézmény szempontjából az intézmény működésével összefüggő lényeges tevékenységet folytatja. Velük kinevezéssel kötik meg a közzszolgálati jogviszonyt, ami státuszbiztonságot is jelent egyben. A kisegítő jellegű munkát végzők ezzel szemben munkaviszonyban állnak. Rájuk nem vonatkozik a kinevezéssel összefüggő státuszbiztonság. Ezzel szemben a frankofon-latin közzszolgálati rendszerekben mindenki közalkalmazott, aki közintézményeknél dolgozik, és kinevezéssel kapta meg a státuszát. Az alacsonyabb, kisegítő munkakörökben dolgozók a közalkalmazottak, a magasabb státuszúak a köztisztviselők. A hivatalok és közintézmények vezetését és eme intézményeken belül a belső szervezeti egységeket vezetők a köztisztviselői körből kerülnek ki, kinevezéssel vagy megbízással.

2. A VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK JOGÁLLÁSÁNAK RENDEZÉSE A JOG-ÖSSZEHASONLÍTÁS TÜKRÉBEN

2.1. A szabályozás jellege

Munkajogi szempontból a vezető állású alkalmazottak jogállását, jogviszonyát a Munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) XV. fejezetének 91. számú címe a korábbi Mt. X. fejezetével ellentétben mindössze három szakaszban¹ szabályozza.² Az új szabályozás ezért jóval szűkebb és elnagyoltabb, mint a korábbi

¹ Mt. 208. §–210. §

² A korábbi Mt. vonatkozásában foglalkozott részletesen a gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének munkajogi jogállásával Kenderes György. Ld. KENDERES György: A gazdasági társaságok ügyvezetésének munkajogi kérdései. In: (szerk.: KISS György):

volt. Sokkal nagyobb mozgásszabadságot biztosít a vezető alkalmazottal megkötésre kerülő munkaszerződésnek. A hatályos szabályozás diszpozitív és rugalmasabb, mint a korábbi. Látszólag ez szembe megy a nyugat-európai és a transzatlanti államok szabályozásával, ahol a vezető alkalmazottak jogállását többnyire részletesebben kidolgozott jogszabályokban rendezik.

A fejlett polgári államok jogában négy megoldás alakult ki. Külön törvényi szabályozás vonatkozik rájuk az USA-ban az 1947. évi Labor Management Relations Act (Taft-Hartley) alapján, és Spanyolországban, ahol az 1382/1985. évi dekrétum a vállalati igazgatósághoz tartozó személyzet (*persona de alta direction*) jogi helyzetét rendezi.³ Az ezzel ellentétes másik megoldást az Egyesült Királyság képviseli, ahol a menedzserekre vonatkozóan semmilyen külön szabályozás nem ismeretes.⁴ A harmadik olyan közbülső megoldás, ahol a munkaviszonyra vonatkozó általános jogi előírások kitérnek a vezető tisztségviselők és vezető állású alkalmazottak jog helyzetének a rendezésére. Ez a helyzet áll fenn a német jogban, ahol a munkaszerződésre, a felmondásvédelemre, a munkaidőre, a szabadságra és a munkadíjfizetésre vonatkozó törvények külön kitérnek a vezető tisztségviselőkre és alkalmazottakra.⁵ Hasonló a helyzet a francia jogban, ahol viszont – ellentétben a némettel – a munkaviszonyt nem szétszórt törvények, hanem a munkajogot egységesen szabályozó „Code du travail” rendezi.⁶ Ugyanez a helyzet Svájcban is, ahol az 1964. évi Munkatörvény szintén külön kitér a vezető alkalmazottak jogállására.⁷ Végezetül a negyedik megoldást a dániai rendezés adja, ahol a vezető alkalmazottak jogi helyzetét az 1971. évi Alkalmazotti Törvény, a Funktionaroven (FUL) rendezi.⁸ E törvény együtt szabályozza a beosztott és a vezető alkalmazottak munkajogviszonyát.

E négy megoldást a magyar jogi helyzettel összehasonlítva megállapítható, hogy a magyar jogi szabályozás leginkább a francia és a svájci megoldáshoz hasonlít, mivel nálunk is az átfogó munkajogi kódex szabályozza a vezető alkalmazottak jogi helyzetét.

Emlékkönyv Román László születésének 80. évfordulójára. Pécsi Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2008, 259–261.

³ Lásd erről: BIRK, Rolf: Die leitende Angestellte-Einige rechtsvergleichende Bemerkungen. *Recht der Arbeit*, 4/1988. 212–216; MAYER, Elisabeth: *Die arbeitsrechtliche Stellung des cadres supérieurs*. Dissertation Univ. Trier, 1993, 2. Kapitel; KAISER, Dagmar: *Leitende Angestellte*. AR-Blatteil SD, 1996, 2–37;

⁴ BIRK, i. m. 211.

⁵ KAISER, i. m. 2–11.

⁶ BIRK, i. m. 211–212; MAYER, i. m. 29.

⁷ BIRK, i. m. 21.; Wolfgang PORTMANN–Jean-Fritz STÖCKLI: *Schweizerisches Arbeitsrecht*. 3. Auflage, DIKE. Zürich–St. Gallen, 2013., 173., 272., 360., 371., 439. és 579. pontok

⁸ Lisber STEINRÜCKE–Mikael Hedager WÜRZ: *Arbeitsrecht in Danmark*. Rz. 6. In: HENNSLER–BRAUN: *Arbeitsrecht in Europa*. 3. Auflage, Dr. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011, 206.

2.2. A vezető állású alkalmazotti minőség

Elkezdve a vezető alkalmazottak egyes területeit érintő jogi rendezés összehasonlító jellegű vizsgálatát, először azzal a kérdéssel foglalkozom, hogy tevékenységük mennyire polgári jogi jogviszony, illetve mennyire munkajogi jellegű. Tény, hogy a vezető alkalmazotti feladatokat, főleg a legfelső szinteken, el lehet látni tartós megbízási szerződéssel, ennek ellenére a fejlett nyugat-európai és transzatlanti államokban nem ez a jellemző, miként Magyarországon sem. A kialakult gyakorlat értelmében ugyanis a fejlett nyugati országokban, amióta Henry Fayol a Ford Autógyár megbízásából kidolgozta a nagyvállalatok belső szervezeti struktúrárendszerét, a hierarchikus módon felépülő közhivatali, közintézményi rendszer a minta.⁹ Az egyes szervezeti egységek vezetői és helyetteseik, valamint azok, akik alá beosztottak nem tartoznak, de tevékenységük az egység vagy az egész cég működése szempontjából alapvetően fontos, vezető alkalmazottaknak számítanak. A cég legfelső szintjén lévő és az egymással alá-fölé rendeltségben álló egyes egységek vezetői is alá-fölé rendeltségben vannak. Ennél fogva a vezető alkalmazottaknak egész hierarchikus láncolata alakulhat ki, amely annál nagyobb, minél nagyobb a cég.¹⁰

A magyar szabályozásban és ennek megfelelően a munkaügyi bírósági felfogásban a korábbi és a mostani Mt. alapján egyaránt vezető állású alkalmazott „a munkáltató vezetője és a közvetlen irányítása alatt álló részben vagy egészében helyettesítésére jogosult más munkavállaló.”¹¹ Vezető állásúnak minősíthető továbbá az a munkavállaló is, aki „a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be”, abban az esetben, ha az alapbére eléri a minimálbér hétszeresét (208. §). Ez az utóbbi fordulat összhangban áll a fejlett európai és transzatlanti gyakorlattal. Az helyes, hogy a vezetővé minősíthetők körénél az ilyen minősítésnek az Mt. szerint összhangban kell állnia egy meghatározott összegű fizetéssel. Ez azért fontos, mert így elejét lehet venni annak, hogy szubjektív módon a munkáltató vagy a vezető alkalmazott kedvenc titkárnőjét minden alap nélkül vezető titkárnővé minősítse, vagy a vezetői palettát alaptalanul csak azért szélesítse, hogy minél több dolgozójától károkozás esetén teljes kártérítést hajthasson a cég be. Ilyen esetként fordult elő, hogy egy építőipari vállalat valamennyi kőművesét vezető állásúnak minősítette, beosztottak pedig a kőműveseknek dolgozó segédmunkásokat.¹²

⁹ Lásd Henry FAYOL: *Ipari és általános vezetés*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1984.

¹⁰ Bővebben fejti ki a szerző BARTA Judit–PRUGBERGER Tamás: Kérdések a gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének „kettős jogi státuszáról”. In.: (főszerkesztő: HOMOKI-NAGY Mária, szerk.: HAJDÚ József): *Ünnepi kötet Dr. Czucz Ottó egyetemi tanár 70. születésnapjára*. Szeged, 2016, 61–83. c. tanulmányban

¹¹ Mt. 208. § (1) bekezdés

¹² Elhangzott hozzászólás egy ügyvédtől, aki a kőművest egy gondatlanul okozott kártérítési perben képviselte, mivel a bíróság nem fogadta el azt a felperesi álláspontot, hogy az alperes vezető állású alkalmazott lenne. „10 éves az új Mt” című jubileumi konferencián, Pécs, JPTE, 2002 május.

Ami azonban az első fordulatot illeti, szigorú nyelvtani értelmezéssel az tűnik ki a törvényszövegből, hogy csak hierarchia nélküli egy szintű vezetés áll fenn, ami a munkáltatóhoz kapcsolódik. A magyar jog tehát nem ismeri a vezetők több szintű hierarchikus láncolatát és még mindig a patriarchális jellegű kis és közép vállalati szemlélet érvényesül a jogalkotásban és a bírói gyakorlatban egyaránt. Indokolt lenne az Mt. 208. § (1) bekezdését úgy átfogalmazni, hogy nagyvállalkozások esetében, a hierarchikus láncolatú egységvezetők is vezető állású munkavállalónak minősüljenek azon az alapon, hogy ténylegesen egységet vezetnek, még ha az belső szervezeti egység is.¹³

2.3. A vezető állású alkalmazotti státus tartalma, munkáltatói elvárások

A fejlett nyugat-európai kontinentális államokban, valamint az európai és a transzatlanti angolszász jogrendszer országában egyaránt általában beiktatási szerződésnek nevezik a munkaszerződést, amelyben meghatározzák, hogy a vállalkozás melyik egységének vezetését bízzák a vezető alkalmazottra, és hogy mely szervezeti egység áll fölötte, és vezetőjével milyen kapcsolatot köteles fenntartani és vele, valamint egységével milyen módon köteles együttműködni. Egyúttal ez a beiktatási szerződés sorolja fel azokat a szervezeti egységeket is, amelyek a felügyelete alá tartoznak és meghatározza a felügyelet gyakorlásának szakmai, gazdasági és szervezeti irányvonalát egyaránt. Bár a munkavállalókra vonatkozó általános firmakollektív szerződés és az ágazati kollektív szerződés nem terjed ki vezető alkalmazottakra, azonban a vezető alkalmazottak érdekeit képviselő szakszervezetek kötnék kollektív szerződést a vezető alkalmazottak érdekeinek védelmében. Az ilyen kollektív szerződések tartalmi kikötései vonatkoznak a beiktatási szerződésekre, és befolyásolják azok tartalmát. Magyarországon ilyen jelenleg nincs. A jogirodalomban felvetődött, hogy mivel a kollektív szerződés nem terjed ki a vezető alkalmazottra, ezért a vezető alkalmazottal kötött munkaszerződés ellentétben állhat a vállalati kollektív szerződéssel.¹⁴

A vezető alkalmazottakkal szembeni munkáltatói elvárások egyre szigorúbbak. A velük szembeni általános elvárás a fejlett nyugat-európai és transzatlanti államokban változatlanul a munkáltatóval szembeni hűség és minden olyan tevékenység tilalma, amivel annak piaci versenyhelyzetét sértheti vagy csökkentheti. Éppen ezért, a magyar jogban is, az összeférhetlenségi előírások erőteljesen előtérbe vannak helyezve. A magyar munkajogi szabályozás sem korábban, sem most nem szól olyan tevékenység folytatásának tilalmáról, amellyel az általa képviselt cég vagy szervezeti egység gazdasági versenyhelyzetét rontani tudja a piacon. Mészemenően terheli az üzleti titok megtartása. Ezen túlmenően köteles cégének döntéseit, elvárásait akkor is végrehajtani, ha azokkal szemben fenntartásai vannak. Nem folytathat továbbá olyan életmódot és nem tanúsíthat olyan magatartást, ami-

¹³ BIRK, i. m. 216; MAYER, i. m. 22; KAISER, i. m. 77–78.

¹⁴ TÖRÖ Emese: A vezető állású munkavállalói jogviszony egyes kérdései az Mt. szabályai tükrében. In: (szerk.: CZÚCZ Ottó–SZABÓ István) *Munkaügyi igazgatás – Munkaügyi bíráskodás*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002, 479–480.

vel potenciálisan eltántoríthatja az ügyfeleket a céggel történő gazdasági célú szerződéskötéstől. A közéleti és magánéleti tevékenységének vitelénél a vezető alkalmazottnak, függetlenül attól, hogy a vezető alkalmazotti hierarchiának melyik fokán áll, mindig szem előtt kell tartania, hogy cégének mi az érdeke, és neki e szerint hogyan kell viselkednie a különböző helyzetekben.¹⁵

Ami a vezető alkalmazottak munkaidő-beosztását illeti, az Mt. 209. § (4) bekezdése egyszerűen csak annyit mond, hogy a vezető alkalmazott munkaideje kötetlen. Ezt túlságosan elnagyoltnak tartjuk.

A vezető alkalmazottak munkadíjazásáról sem a korábbi, sem az új Mt. nem szól.

A nyugati országokban a természetbeni díjazás jelentős. Ez a vezető alkalmazotti fizetéseknél általában a díjazás 50%-át teszi ki, amely összhangban áll azzal az ILO egyezményrel, amely általános jelleggel a természetbeni és a pénzbeli díjazás maximális arányát 50-50%-ban állapítja meg. Az Mt. 154. §-a elvben kimondja, hogy a munkabért teljes egészében pénzben kell kifizetni, amiből az következik, hogy az új magyar munkajog a természetbeni díjazást nem ismeri. Bár a magam részéről a korábbihoz képest jelentősen megnövekedettnek látom a cafetéria és a különböző juttatási utalványok (pl. Erzsébet utalvány) arányát.¹⁶ Mivel az Mt. egy szóval sem tesz említést a vezető alkalmazottak díjazásáról, ugyanakkor általános elvként mondja ki, hogy a munkaszerződés megkötése során a felek az Mt. előírásaitól szabadon eltérhetnek,¹⁷ ezért érdemes a fejlett nyugat-európai és transzatlanti régióknak a vezető alkalmazottakra vonatkozó munkadíjazási rendszerére figyelmet fordítani, amit a szakirodalom elhanyagol, holott korábban minderről részletesen beszámoltam.

A germán és a frankofon, valamint az európai és a transzatlanti angolszász jogrendszerben egyaránt a vezetők munkadíját hozzávetőlegesen feles arányban, pénzben és különböző természetbeni formákban állapítják meg. Ami a pénzbeli díjazást illeti, fix összegű alapbérből és eredményességtől függő kiegészítő díjazásból áll. Az alapbért általában évi keretösszegben határozzák meg, amit havi elosztásban fizet ki a cég. Ezt az alapjövedelmet egészíti ki még az évi nyereségrészesedés, valamint a már előre rögzített külön honorárium, „tantiem”, vagy „bonusz”. Mindemellett egyes cégek kedvezményes részvényvásárlásra adnak lehetőséget. A multinacionális társaságok kedvezményes vállalati hiteket is adnak a csúcsmenedzsment részére, nemcsak lakás-, ház-, nyaraló- vagy luxusgépkocsi-vásárlás részére, hanem opciós részvényvásárlásra is. Sőt, ezt a hitelt gyakran utólag el is engedik, nem egyszer még a hitel után fizetendő jövedelemadó megfizeté-

¹⁵ KAISER, i. m. 22–23; BIRK, i. m. 212–213. és MAYER, i. m. 29.

¹⁶ Ezt a magyar jog oktanlan módon nem természetbeni díjazásként kezeli, holott lényegében az, és ha ezt hangsúlyozná a magyar kormány, nehezebben tudna belekötni az Európai Bizottság a jövedelmezés e formájába. Ugyanis az ILO Egyezményrel összhangban jóval nagyobb arányú, mint a korábbi 20%, de az 50%-os maximális határt nem lépi túl. Ilyenben a cégvezetők jelentős része a hazai nagy és jelentősebb közepméretű vállalatoknál a pénzbeli díjazás 50%-os mértékéhez közelítő arányban részesül.

¹⁷ Mt. 209. § (1) bekezdés

sét is vállalva. Az előre meghatározott vállalati célok teljesülése mindezek mellett nagy összegű prémiumokkal is honorálódik.¹⁸

Egyes multinacionális cégeknél a közszolgálatához hasonló bértáblázatot alkalmaznak.

A vezető alkalmazottak természetbeni díjazása körébe tartozik a szolgálati luxuslakás nyújtása, amelynek bérét, rezsiköltségeit a cég állja, biztosítanak ingyenes gépkocsi-használatot is. A természetbeni díjazáshoz tartozik még jelentőségét tekintve a családtagokra is kiterjedő fakultatív osztályon felüli egészségbiztosítás és nyugdíjbiztosítás, amelynek járulékait is a cég viseli. A vezető alkalmazottak a hierarchiában elfoglalt helyük arányában megkapják – csak jóval nagyobb mértékben, mint a beosztott munkavállalók – a cég által előállított termékekből az ingyenes termékjuttatásokat. Ezeket a külföldön kialakított természetbeni juttatásokat – bár nem ilyen széles körben és mértékben – egyre inkább kezdik alkalmazni Magyarországon is a multinacionális cégek.

2.4. A vezető állású alkalmazottak „munkajogi” felelőssége és munkajogviszonyuk megszüntetése

Az Mt. 209. § (5) bekezdése annyit mond ki, hogy a vezető alkalmazott az általa gondatlanul előidézett károkozás esetén is teljes kártérítéssel felel. Ebből „a contrario” következik, hogy a vezető alkalmazott a kár mértékét illetően a polgári jogi felelősség elvei szerint felel. Arra viszont már „expressis verbis” nem utal, hogy a Ptk.-nak a szerződésszegésre vonatkozó kártérítési felelősségi szabályai szerint kellene felelnie. Bár az „a contrario” alapján történő kikövetkeztetési lehetőségből egyértelműen következik, hogy a Ptk.-nak a szerződésszegésre vonatkozó általános kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni a vezetőktől elvárható gondosság szerint,¹⁹ mégis, itt egy leegyszerűsített hanyagul kezelt jogalkotással állunk szemben. Mindezt figyelembe véve, indokolt bemutatni az ezen a téren fennálló nyugati normaalkotási és norma-alkalmazási gyakorlatot.

A vezető alkalmazotti felelősségnek mindenütt van egy büntető és egy anyagi, azaz polgári jogi vetülete. A vezető alkalmazott büntetőjogi felelőssége a következő esetekben merül fel a nyugati régió országaiban:

- a) A társaság testületei, tagjai, a szakszervezet és az üzemi tanács részére szándékosan, illetve tudatosan valótlan adatok közlése a cég gazdasági és pénzügyi helyzetéről;
- b) Jelentős kár bekövetkezése amiatt, hogy az az üzem (egység) vezetője eltúrte, hogy a tűz-, környezet-, munkaegészségügy- és balesetvédelmi szabályok figyelmen kívül hagyásával működjön a vezető irányítása alatt álló üzem;

¹⁸ NAGY Gábor: Amerikai menedzserfizetések. *Heti Világgazdaság*, 2001/34, 97–98.

¹⁹ SZALMA József: *Szerződésen kívüli (deliktualis) felelősség az európai és a magyar magánjogban*. ELTE ÁJK és Bíbor Kiadó közös kiadása, Budapest–Miskolc–Debrecen–Újvidék, 2008, 86, 277, 385–386.

- c) Egyértelműen fennálló és vissza nem fordítható csődhelyzet eltitkolása és a hitelezők félrevezetése a csődvagyonból a hitelezők kielégítésének megakadályozása végett (csődbüntett).

E három eseten túlmenően a germán jogrendszerben a „schwere Schuldigkeit”, a francia jogrendszerben a „faute grave” áll fenn, ha a gazdasági vezető helyrehozhatatlan kárt okozó üzletpolitikát folytat, üzleti titkot gondatlanul nyilvánosságra hoz, rossz munkairányítással, vagy hiányos, illetve nem megfelelő ellenőrzéssel súlyosan veszélyezteti cége gazdasági és/vagy pénzügyi helyzetét. Súlyos megítélés alá esik, ha a vezető alkalmazott összejátszik a konkurenciával, bizalmas adatokat szolgáltat ki a részére, valamint a vállalat terhére önös célból a céget megterhelően túl költekezik, ajándékot kér vagy fogad el az ügyfelektől, amivel a céget vagy hitelét károsítja. Ezekben az esetekben a szándékosság „eventualis” formája a legtöbb esetben fennforog. Az is a vezető alkalmazottak terhére súlyos megítélés alá esik, ha az ügyfeleket elriasztó modorával vagy egyéb inkorrekt, botrányos magatartásával, vagy életvitelével járátja le a céget.²⁰

Ezekben az esetekben objektív szankcióként általában a munkavégzés alóli azonnali hatályú felmentésre kerül sor, az ügyek, valamint a bizonylatok átadásával-átvételével összekapcsolva. A természetbeni szolgáltatásokat a cég azonnali hatállyal felmondja, illetve megszünteti. Ha ilyen ügyekből kifolyólag perre kerül sor, a vétkesség hiányát vagy csekélyebb fokát, a vezető alkalmazottnak kell bizonyítania, míg a terhelő bizonyítékokat a felperesi cégnek kell előterjesztenie.

Elviekben a vezető alkalmazott is felmondhat, azonban az újbóli elhelyezkedésére csak a verseny-kizárási megállapodásban kikötött időszak letelte után kerülhet sor. Ezért a legtöbb esetben csak a cég-láncolaton belüli áthelyezéssel szokott a munkáltató egyetértésével erre sor kerülni. Ezen kívül közös megegyezéssel vagy lemondással sor kerülhet a vezetői jogviszony megszüntetésére, legtöbbször nyugdíjba menetellel összekapcsolva.

2.5. A vezető alkalmazottak érdekeit védő kollektív munkajogi intézmények

A magyar munkajog a vezető alkalmazottak érdekeinek a védelméről – a nyugat-európai és a transzatlanti országok munkajogával ellentétben – sehol sem tesz említést. Sőt, az Mt. 209. § (3) bekezdése „expressis verbis” kimondja, hogy a kollektív szerződés hatálya a vezető alkalmazottra nem terjed ki. Ezzel szemben valamennyi fejlett nyugati államban a vezető alkalmazottnak szintén vannak szakszervezetek, amelyek területi és országos általános és ágazatközi szövetségekbe tömörülnek és Németország kivételével ilyen jellegű kollektív szerződéseket kötnek a munkáltatói szövetségekkel. Erre két megoldás alakult ki a kontinentális nyugat-európai államokban. Az egyik forma, ahol az ágazati és az ágazatközi szakszervezeteknek és szövetségeiknek vezető alkalmazotti tagozata van, a másik, ahol önálló szak-

²⁰ KAISER, i. m. 82–85; MAYER, i. m. 115–149.

szervezetei vannak. Az előbbi a frankofon-latin rendszerekre, míg az utóbbi a germán jogrendszerekre jellemző.²¹

Németországban a vezető alkalmazottak szakszervezeti szerveződése mind ez ideig nem alakult ki. Ennek következtében a vezető alkalmazottak jogait védő kollektív szerződések nincsenek.²² Annak, hogy a német vezető alkalmazottak egyéni munkajogi helyzete mégsem rosszabb, mint azokban a nyugat-európai államokban, ahol a vezető alkalmazottaknak kollektív szerződésekben megtestesülő érdekvédelme van, az az oka, hogy a vezető alkalmazottaknak minden vállalatnál együttdöntési joggal (Mitbestimmungsrecht) is rendelkező választott szerve van, az ún. „Sprecheausschuss”.²³ Ezt tartalma alapján a vezető alkalmazottak érdekegyeztető bizottságának lehet tekinteni. Miként az üzemi tanácsok jogállását Németországban a „Betriebsverfassungsgesetz”, e bizottságokét szintén külön törvény, a „Sprecheausschuttsengesetz” szabályozza.

Ilyen formán, legalább is a kontinentális nyugat-európai államok többségénél mind szakszervezeti, mind üzemi tanácsi jellegű közreműködéssel biztosítva van a vezető alkalmazottak kollektív munkajogi érdekképviselése. Ez azért fontos, mert, ha akár egy kisebb, akár egy nagyobb gazdasági vagy pénzügyi válság bontakozik ki, és emiatt a cég gazdasági eredményessége hanyatlik vagy stagnál, a tulajdonosi jogok gyakorlóival azonnal a vezető alkalmazotti kart kezdik okolni. Ez indokolja jogos érdekvédelmük szervezeti kiépítését, amit indokolt lenne Magyarországon is kialakítani.

2.6. A gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének munkaviszonyát jellemző egyedi vonások

A gazdasági társaságok vezető tisztségviselőinek jogállását, feladatkörét és felelősségét a Ptk. tagoltan tartalmazza, vannak rendelkezések a jogi személyek általános szabályai és vannak a gazdasági társaságok közös szabályai között. A társasági jog Ptk.-ba kerülése okán a magánjogi kódex rendezi a gazdasági társaság ügyvezetésére vonatkozó szabályokat. „A vezető tisztségviselői megbíztatás kijelöléssel vagy választással, és elfogadással jön létre fő szabály szerint. Ez a *megbíztatás*, a tisztség elvállalása, egy sajátos tartalmú társasági jogi kötelmet keletkeztet a vezető tisztségviselő és a gazdasági társaság között. Az ügyvezetési feladatellátás rendszeres és tartós tevékenységkifejtést igényel, ezért a törvény külön rendelkezik arról, hogy a vezető tisztségviselő a társasággal történő megállapodása szerint ezt megbíztási jogviszonyban vagy *munkaviszonyban* láthatja el. Ennek alapján el kell határozni egymástól a *társasági jogi megbíztatást* és a feladat ellátására irányuló *megbíztási, illetve munkajogviszonyt*”.²⁴

²¹ BIRK, i. m. 215.

²² KAISER, i. m. 1–11. és 53.

²³ BIRK, i. m. 216.

²⁴ Lásd erről részletesen: BARTA Judit: A gazdasági társaság ügyvezetése. In: BARTA Judit–HARSÁNYI Gyöngyi–MAJOROS Tünde–UJVÁRINÉ dr. ANTAL Edit: *Gazdasági társaságok a Polgári Törvénykönyvben*. Patrocínium Kiadó, Budapest, 2016, 93.

Felvetődik a kérdés, hogy az ügyvezetési feladatok elláthatóak-e vállalkozási szerződés alapján. Álláspontom szerint a feladat jellegét tekintve ez nem eredménykötelem, hanem gondossági kötelem, a vezető tisztségviselő nem eredmény elérésére (pl. nyereség, részvényárfolyam növekedés stb.) vállalkozik, hanem gondos, szakszerű eljárásra. Felelősség szempontjából kifejezetten előnytelen lenne vállalkozási szerződés keretei között ezt ellátni. A másik kérdés az, hogy a vezető tisztségviselő végezheti-e az ügyvezetési tevékenységet egyéni vállalkozás vagy társas-vállalkozás formájában, azaz üzletszerű gazdasági tevékenységként, amiről számlát is ad. A Ptk. lehetővé teszi, hogy a vezető tisztségviselő jogi személy legyen. Ebből kiindulva, nem látjuk akadályát, hogy ha a vezető tisztségviselői feladatokat jogi személyként, ezen belül gazdasági társaságként látja el és díjazás ellenében, akkor ezt üzletszerű gazdasági tevékenységként tegye. Az egyéni vállalkozóként, tehát számla ellenében végzett tevékenység-kifejtés társadalombiztosítási szempontból vethet fel kérdéseket.

Amikor 1992 nyarán a rendszerváltás utáni első Munka törvénykönyve (Mt.) hatályba lépett és ott a X. fejezet a vezető állású tisztségviselő munkajogviszonyát részletesen szabályozta, elméleti és gyakorlati szakemberek közül többen is felvetették, hogy szükségtelen volt a vezető állású feladatokat ellátó személyek jogviszonyát az Mt.-ben szabályozni, mivel az inkább tartós megbízási jogviszony. Álláspontjuk szerint ugyanis a vezetői tevékenységet ellátó személyek kötetlen formában látják el feladatukat, tevékenységükért a Ptk. kárfelelősségi szabályai szerint teljes anyagi felelősséggel tartoznak helytállni, a kollektív szerződés pedig nem hat ki rájuk. Legpregnansabban ezt az álláspontot Lehoczkyiné, Kollonay Csilla, az ELTE és a CEU professzora képviselte. Bár, a gazdasági társaságok ügyvezetését ellátó személyek vonatkozásában van ebben igazság, azonban a gazdasági társaságoknak vannak más vezető jogállású munkavállalói is, akik „tisztán” munkavállalók. Speciális helyzete van a cégvezetőnek, aki a Ptk. által nevesített, a társasági jogi szervezetbe illeszkedő munkavállaló²⁵, míg a többi vezető állású alkalmazott valóban kizárólag az Mt. hatálya alá tartozik.

A vezető tisztségviselők munkajogi jogállását jelentősen befolyásolja a Ptk. vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályanyaga, melynek vizsgálatával többen is foglalkoznak.²⁶

Mindemellett különösen izgalmas és nehezen megítélhető kérdéseket vet fel a vezető tisztségviselő társasági jogi státuszának keletkezése és megszűnése, vala-

²⁵ Erről részletesen ír Barta Judit. BARTA Judit–UJVÁRINÉ dr. ANTAL Edit: A „Janus-arcú” gazdasági társasági vezető tisztségviselői jogviszony (egyes jogi kérdések). *Gazdaság és Jog*, 2016. április, 3–9.

²⁶ KISS György: A vezető tisztségviselő felelőssége munkajogi szempontból. In: *A vezető tisztségviselő felelőssége* (szerk: CSEHI Zoltán–SZABÓ Marianna), Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2015, 184, 185.

BARTA Judit–UJVÁRINÉ dr. ANTAL Edit: A „Janus-arcú” gazdasági társasági vezető tisztségviselői jogviszony (egyes jogi kérdések). *Gazdaság és Jog*, 2016. április, 3–9.

SÁRKÖZY Tamás: Még egyszer a vezető tisztségviselők kártérítési felelősségéről. *Gazdaság és Jog*, 2015/2, 3–11.

mint az ezzel párhuzamosan futó, a vezető tisztségviselői feladat ellátására irányuló munkaviszony²⁷ létrehozása és megszüntetése.²⁸

3. A VEZETŐI BEOSZTÁS A KÖZSZOLGÁLATBAN

3.1. A közszolgálati szabályozás széttagoltsága

Mint említettük, a nyugat-európai polgári államokban a közszolgálati jog egységes, ami viszont nem mondható el a magyar közszolgálati jogra, amely alapvetően két nagy területből áll három különálló jogforrásban szabályozva. A nem közigazgatási vagy egyéb hatósági tevékenységet végző közintézmények, mint amilyenek az iskolák, állami kulturális intézmények, levéltárak, múzeumok, az ott dolgozók valamennyien kinevezett közalkalmazottak, akiknek a jogviszonyát a közalkalmazotti törvény²⁹ (Kjt.) rendezi, míg a közszolgálati köztisztviselők jogviszonyát az időközi egyesítési kísérletek ellenére³⁰ továbbra is a 2011. évi CXCV. tv. (Kttv.) szabályozza, illetve új elemként jelentkezett az állami tisztviselők jogairól szóló 2016. évi LII. tv. A közszolgálat e két területének az Mt.-hez való viszonya is eltérően alakult, ugyanis a Kjt. háttérjogszabályként hivatkozik az Mt.-re, míg a Kttv. az Mt.-től függetlenül, egységesen szabályozza a közszolgálati jogviszonyt. Ezzel szemben – miként már szó esett róla – a nyugat-európai jogrendszerek túlnyomó többsége egységes közszolgálati szabályozást valósított meg, amelyben ugyanúgy megtalálható a közhivatalnok és közalkalmazott eltérő jogállása, azonban egy egységes kerettörvény biztosítja az azonos szabályok érvényesülését.³¹

3.2. Vezetői jogállás létesítése a közszférában

Míg az Mt. által szabályozott versenyszférában egy önálló, ún. „menedzseri” munkaszerződés megkötésével hozható létre a vezető állású munkavállalói munkaviszony vezetői-irányítási munkaköri feladatok ellátására, addig a Kjt. és a Kttv. hatálya alá tartozó közszolgálatot teljesítő alkalmazottak és tisztviselők esetében a

²⁷ A munkaviszony vezető tisztségviselőt érintő egyes jellemzőiről lásd: GYULAVÁRI Tamás: *A munkaviszony*. In: GYULAVÁRI Tamás–HŐS Nikolett–KÁRTYÁS Gábor–TAKÁCS Gábor *A munka törvénykönyve*. 2015. Budapest, Kompkonzult, 2015, 63–119.

²⁸ Az új Ptk. hatálybalépése és a társasági jog újraszabályozása okán összegzi a joggyakorlat e területen felmerült kérdéseit és a bírói ítélezés eredményeit Barta Judit. Ld. BARTA Judit–PRUGBERGER Tamás, i. m. 65–71.

²⁹ 1992. évi XXXIII. tv.

³⁰ KISS György: Az egységes közszolgálat szabályozásának koncepcionális problémái. In: *Koncepció a közszolgálatban foglalkoztatottakra vonatkozó szabályozás egységesítésének lehetőségeiről*, Budapest, SZEF Kiadás, 1998; VADÁSZ János: *Közszolgálati reform*. Kossuth Kiadó, Budapest, 2006; PRUGBERGER Tamás–KENDERES György *A közalkalmazotti és a köztisztviselői jogviszony újra szabályozásának a kérdéséhez*. *Magyar Jog*, 1993/6, 329–335; PRUGBERGER Tamás: *A közszolgálati jog újraszabályozásának kezdéséhez*. *Magyar Közigazgatás*, 1998/10, 626–630.

³¹ PRUGBERGER Tamás: *Magyar munka- és közszolgálati jogi reform európai kitekintéssel*. Novotni Kiadó, 2013. Miskolc, 334–361.

kinevezéssel együtt vagy attól függetlenül utóbb kaphatnak vezetői megbízást az őket foglalkoztató közintézménytől, amely annak elfogadásával keletkezik. Ennek eredményeképpen a vezetői megbízás mellett mögöttes jogviszonyként áll egy közalkalmazotti vagy köztisztviselői jogviszony, amely a vezetői megbízás megszűnését követően is fennmaradhat, ha van olyan üres közalkalmazotti, illetve köztisztviselői beosztotti munkakör, ahová a leváltott közszolgálati vezető attól függően, hogy hová tartozik, a Kjt., illetve a Kttv. alapján besorolható.

A Kjt. a vezető közalkalmazottakra kétszintű szabályozást állapít meg azáltal, hogy „lehetőséget biztosít arra, hogy a színvonalas munkát végző és kiemelkedő képességű közalkalmazott magasabb vezető, illetve vezető beosztást kapjon.”³² A Kjt. csupán a vezető és a magasabb vezető megbízásokra vonatkozó alapvető követelményeket határozza meg általános jelleggel, s a törvény felhatalmazása alapján a kormány, illetve az ágazati miniszterek végrehajtási rendeletben ágazatonként eltérő módon, az ágazatok specialitását figyelembe véve határozzák meg a magasabb vezető, valamint a vezető beosztások körét, a megbízás adott ágazatra vonatkozó sajátos feltételeit. A Kjt. az Mt. által szabályozott vezető állású alkalmazottakhoz hasonlóan állapítja meg a magasabb vezetői státusszal rendelkező közalkalmazottak körét, ugyanis ide sorolja egyrészt a munkáltató vezetőjét és helyettesét (Mt. szerinti *ex lege* általános vezető), másrészt a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű feladatot ellátó vezetőt (Mt. szerinti minősített vezetőnek felel meg a bérezésre vonatkozó kritériumtól eltekintve). A vezetői megbízás munkaköreit az ágazati specifikumokra is tekintettel a végrehajtási rendeletek határozzák meg. A vezetői megbízás legfeljebb öt évig terjedő határozott időre szól.

A Kttv. az államigazgatási és a közigazgatási szerveknél a vezetői jogállást az Mt.-hez hasonló módon rendezi abban a tekintetben, hogy a vezetői megbízás helyett vezetői kinevezés adására van lehetőség, vagyis a kinevezett vezető esetében nem beszélhetünk mögöttes kormányzati szolgálati, illetve közszolgálati jogviszonyról. A Kttv. 129. § (1) bekezdése rögzíti a létesíthető vezetői szintek számát olyan módon, hogy a munkamegosztás szempontjából elkülönült szervezeti egység vezetésére kizárólag három szinten lehet vezetői munkaköröket létrehozni: osztályvezetői, főosztályvezető-helyettesi, valamint főosztályvezetői munkakör kialakítására van lehetőség. Kivételesen megengedett szervezeti egység vezetése nélkül is a főosztályvezető helyettesítésére egy főosztályvezető-helyettesi munkakör betöltése.

A vezető köztisztviselőkre is értelemszerűen irányadóak a közszolgálati jogviszony létesítésének általános feltételei, de figyelemmel kell lenni a rájuk vonatkozó eltérő szabályokra. A vezetői kinevezés feltételeként kerül meghatározásra a felsőfokú iskolai végzettség és a jogi vagy közigazgatási szakvizsga. A Kttv. azonban lehetőséget biztosít arra, hogy abban az esetben, ha a főiskolai végzettségű kormánytisztviselő a vezetői kinevezésekor nem rendelkezik jogi vagy közigazgatási szakvizsgával, akkor azt a kinevezéstől számított két éven belül pótolhassa. Ennek felróható okból történő elmaradása esetén a jogviszonya a törvény erejénél fogva megszűnik.

³² Kjt. indoklása

A Kjt. szerinti határozott idejű vezetői megbízással ellentétben a Kttv. szerinti vezetői kinevezés határozatlan idejű, feltéve, hogy törvény eltérően nem rendelkezik. Lehetőség van azonban arra, hogy helyettesítés vagy tartós külszolgálat céljából határozott időre kapja a vezető a kinevezését. Minthogy a közalkalmazotti szférában a közalkalmazotti besorolásának alapulvételével annak meghatározott százalékat kitevő vezetői, illetve magasabb vezetői pótlékban részesül, az előmeneteli szabályok továbbra is vonatkoznak rájuk, ellentétben a vezető beosztású köztisztviselőkkel. A Kttv. ugyanis a vezetők esetében – a közigazgatási alap- és szakvizsgára vonatkozó rendelkezések kivételével – kizárja az előmeneteli szabályok alkalmazását.

3.3. A vezetői jogállás megszüntetése

A közszférában a vezető jogviszony megszüntetésének jogkövetkezménye aszerint alakul, hogy a vezetői státusz vezetői megbízással vagy vezetői kinevezéssel jött létre. A Kjt. szerinti vezetői megbízás megszűnése nem érinti a közalkalmazotti jogviszony fennállását, hiszen a közalkalmazottat a kinevezése szerinti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni, míg a Kttv. szerinti vezetői kinevezés megszűnése egyúttal a szolgálati jogviszony megszűnését is eredményezi, hacsak nincs olyan beosztotti köztisztviselői munkakör, ahová a vezetési beosztásról leváltott köztisztviselő besorolható.

Ami a közalkalmazotti szférát illeti, a Kjt. a vezetői megbízás felek általi egyoldalú megszüntetési eseteként a lemondást és a visszavonást szabályozza. A közalkalmazott a vezetői, magasabb vezetői megbízásáról bármikor indoklás nélkül lemondhat két hónapos lemondási idővel. A másik oldalon ugyanakkor a fenntartó szerv alapvető érdekét szolgálja, hogy – amennyiben oka van rá – a Kjt. lehetőséget biztosítson a határozott idejű vezetői, magasabb vezetői megbízás visszavonására. A visszavonást írásba kell foglalni. Mivel a Kjt. – a lemondással ellentétben – nem rendelkezik arról, hogy a visszavonás mely időpontban szünteti meg a vezetői megbízást, ezért úgy véljük, célszerű a visszavonó nyilatkozatban a hatályának beálltát megjelölni. Ennek hiányában a visszavonás azonnali hatályú, tehát a közléssel szűnik meg a vezetői beosztás. A munkáltatói jogkör gyakorlója a megbízás visszavonását csak akkor köteles indokolni, ha azt a közalkalmazott a visszavonás kézhezvételétől számított három munkanapon – akadályoztatása esetén hat hónapos jogvesztő határidőn – belül írásban kéri. A munkáltató a kért indoklást öt munkanapon belül köteles a közalkalmazott részére írásban megadni. Ha a munkáltató elmulasztja az indoklásra előírt határidőt, véleményem szerint ez a körülmény már önmagában jogellenessé teszi a megbízás visszavonását. Önmagában azzal, hogy a munkáltató csak a közalkalmazott kérelmére, nem pedig hivatalból köteles a vezetői megbízás visszavonását indokolni, a később kifejtésre kerülő okok miatt fenntartásaink vannak.

A vezetői megbízás visszavonása indoklásának a munkajogi munkáltatói felmondáshoz, valamint a közalkalmazotti jogviszonyt megszüntető általános felmentéshez hasonlóan világosnak, valósnak és okszerűnek kell lennie. Ezért ilyenkor is alkalmazni kell a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésé-

re, valamint az Mt. szerinti munkáltatói felmondás indoklására vonatkozó elveket. Ezek szerint az indoklásnak tartalmaznia kell azokat a konkrét tényeket, körülményeket, amelyekre a munkáltató a visszavonást alapítja. A visszahívás okának valóságát és okszerűségét vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania. Az indokok körét illetően nincs törvényi korlátozás, tehát bármilyen valós és okszerű indok a visszavonás alapjául szolgálhat, s mivel a megbízás visszavonása nem minősül felmentésnek, így az indokok köre nem korlátozódik a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésének indokaira, valamint a felmentési tilalmak és korlátozások sem érvényesülnek. Ennek megfelelően a visszahívás oka lehet a vezetői feladatok ellátására való alkalmatlanság, amely az irányítási, szakmai vagy gazdálkodási feladatok hibás teljesítésében, vagy azok elmulasztásában ölthet testet. Az alkalmatlanság bekövetkezhet egészségügyi okból is, ha betegsége folytán tartósan nem tudja ellátni vezetői feladatait. Az összeférhetetlenség szintén okot adhat a vezetői beosztás megszüntetésére.

A visszahívott vezető kifejezett kérelmére fennálló indoklási kötelezettség helyett – miként már az előbb jeleztük – megfelelőbb lenne a munkáltató automatikus indoklási kötelezettségét rögzíteni a törvényben. A jelenlegi szabályozás alapján fennáll a veszélye annak, hogy indoklás kérése esetén a munkáltató megnehezíti vagy megghiúsítja a volt vezető közszférában való elhelyezkedését. Ha a közalkalmazotti jogviszony fennmaradása esetén a munkáltató eredeti munkakörében foglalkoztatja tovább a volt vezetőt, úgy még inkább kiszolgáltatottabb helyzetben van, ami az újbóli besorolásánál is érzékelhetővé válik. A vezetői, magasabb vezetői megbízás visszavonása ellen a közalkalmazott jogorvoslással élhet, munkaügyi jogvitát kezdeményezhet. A visszavonás jogellenessége esetén a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése esetén érvényesíthető jogkövetkezmények analóg alkalmazását írja elő a törvény.³³ Ennek megfelelően a közalkalmazott kérheti az eredeti vezetői beosztásba való visszahelyezését, valamint elmaradt vezetői pótlékának és a felmerült kárának megtérítését. Olyan helyzetbe kell őt hozni, mintha a vezetői megbízás visszavonására nem került volna sor. A bíróság mellőzi a közalkalmazott vezetői, magasabb vezetői beosztásba való visszahelyezését, ha a jogellenesség megállapításáig a határozott idő már eltelt, de ekkor is jár a vezetői pótléknak a határozott idő leteltéig számított összege. Ha a vezető nem kéri a magasabb vezetői, illetve vezetői beosztásba való visszahelyezését, ekkor is igényt tarthat a vezetői pótlék legfeljebb hat havi összegére.

A Kttv. szerinti vezetői kinevezés megszüntetésére speciális szabályokat nem állapít meg a törvény, tehát a kormányzati szolgálati viszony megszüntetésének általános szabályait kell alkalmazni a vezetők esetében is. A munkáltatói egyoldalú megszüntetés felmentéssel történhet, amit a munkáltató köteles megindokolni. Az indokolásból a felmentés okának világosan ki kell tűnnie és a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a felmentés indoka valós és okszerű. Indokolásképpen azonban itt is felhozható a bizalomvesztés bármire ráhúzható „gumi indoka”. Ez formálisan annyival jobb, hogy az 1992. évi köztisztviselői törvény (Ktv.) alapján a

³³ Kjt. 23. § (7)–(10) bekezdések

vezetői beosztás visszavonását még a köztisztviselő kívánságára sem volt köteles a felettes szerv indokolni. Ma a helyzet az, hogy főosztályvezetői szintig fennáll a vezetői munkakör indokolás mellett felmentéssel történő megszüntetése, azonban a helyettes államtitkári és államtitkári beosztás megszüntetését nem kell megindokolni. Tekintettel azonban arra, hogy a leváltással nemcsak a vezetői beosztás szűnik meg, hanem a köztisztviselői jogviszony is, ha csak nem áll rendelkezésre olyan beosztott köztisztviselői állás, amelybe a leváltott vezető köztisztviselő beosztott köztisztviselőként besorolható, akkor indokolt lenne a Kttv. kiegészítésével kötelezővé tenni a beosztotti köztisztviselői munkaköri besorolást elvégezve a volt vezető köztisztviselőt beosztott köztisztviselőként való továbbalkalmazását, és ugyanezt előírni a közalkalmazotti vezetői státusról történő leváltás esetében is. Összehasonlítva az itt bemutatott magyar jogi szabályozást a nyugat-európai államok közszolgálati szabályaival, a státuszbiztonság alapján csak fegyelmi eljárás keretében fegyelmi büntetésként lehet a vezetői beosztásából a tisztviselőt leváltani és alacsonyabb beosztásba helyezni vagy köztisztviselői állását is hivatalvesztéssel megszüntetni.³⁴

3.4. A vezetői illetmény

A nyugat-európai jogokban egyes területeken, ahol magas rangú munkakört mellérendelt jogviszony keretében egymás mellett több egyenlő rangú köztisztviselő tölt be, az ilyen testület intézményét és belső egységeit meghatározott időre választott és/vagy kinevezett vezetők töltik be a „primus inter pares” elve alapján. Ez vonatkozik az egyetemi rektori és dékáni megbízatásokra, a bírósági elnöki megbízatásokra stb. A magyar felsőoktatási intézményeknél ez a rendszer érvényesül. Részben ehhez hasonlít a közalkalmazotti szférában a vezetői díjazás, ahol a képzettségnek megfelelő fizetési osztályok és a közszolgálatban eltöltött idő szerinti fizetési fokozat szerint megállapításra kerülő alapilletményen kívül jár a vezetői, illetve a magasabb vezetői pótlék. A magyar Kjt. is a magasabb vezetői, illetve vezetői állásokat vezetői pótlékkal honorálja, amely a besorolás szerint járó alapilletményén felül illeti meg a közalkalmazottat, így az a vezető, aki jóval hosszabb jogviszonyban töltött idővel rendelkezik, magasabb díjazásban részesül, mint a kevesebb idejű közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező ugyanolyan vezető beosztású kollégája.

A Kttv. hatálya alá tartozó szervek esetén a vezető alapilletménye a beosztott köztisztviselői besorolástól függetlenül kerül megállapításra intézmény-csoportok szerinti vezetői illetménytáblázat szerint, ahol általános jelleggel meghatározott köztisztviselői alapilletmény, és a vezetői szintek szerint emelkedő szorzószám szerint növekszik az illetmény. Az illetmény összegét a jogszabály adta kereteken belül a kormány által intézményfenntartásra kijelölt szerv, illetve a regionális államigazgatási szerv vezetője és vezető-helyettese tekintetében a kinevezési jogkör gyakorlója határozza meg a törvényi maximum figyelembe vételével. Más esetek-

³⁴ PEINE–HEINLEIN: *Beamtenrecht*. C. F. Müller Verlag, Heidelberg, 1999, 109–110.

ben az adott vezetői megbízás szintjéhez tartozó szorzószám és az illetményalap nagyságának a függvénye, s így ennek mértékét nem befolyásolja a közszolgálatban eltöltött idő, mint ahogyan a vezetői illetménypótlék nagyságát sem érinti. Így például egy 30 éves és egy 60 éves ugyanazon vezetői állást betöltő kormánytisztviselő, köztisztviselő díjazása azonos mértékű lesz, míg ugyanilyen korkülönbségű vezető közalkalmazottak díjazásában kifejezésre jut a pályán eltöltött hosszabb idő honorálása is. A Kttv. szabályozása melletti érvként szólhat, hogy azonos szintű vezetői beosztáshoz azonos mértékű vezetői felelősség és elvárás kapcsolódik függetlenül a pályán eltöltött időtől. Ez a magyar köztisztviselői illetményrendszer a vezetői illetményrendszer tekintetében is a kontinentális nyugat-európai germán és a frankofon-latin megoldáshoz hasonlít.

Végezetül hasonló a helyzet a vezetői szabadságok tekintetében is, amely elkülönül a beosztott köztisztviselőknek a besorolási foka szerint megállapított szabadságának a mértékétől, mely előbbi rájuk nem vonatkozik. A kumuláció tehát nem megengedett. Ami pedig az összeférhetlenségi szabályokat illeti, azok meg egyeznek a beosztott köztisztviselőkével, ami tartalmában hasonlít a gazdasági cégek vezető munkavállalóit kötő összeférhetlenségi szabályokhoz.